

BILANCIO 2024-SA8000

*REDATTO SECONDO LA NORMA
SA8000: 2014
ROMA, 02-05-2024*

Esercizio 2023

STORICO REVISIONI

REV.	MOTIVO	DATA	REDAZIONE	APPROVAZIONE
0	Prima emissione	13-04-2020	RSG	AU

INDICE

01. INTRODUZIONE

4

0.1 ABBREVIAZIONI USATE NEL PRESENTE DOCUMENTO

4

1. DICHIARAZIONI

5

1.1 LA CARTA DEI VALORI

5

1.2 POLITICA DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE SA8000:2014

6

2 PRESENTAZIONE DELL'AZIENDA

9

2.1. ORGANIGRAMMI NOMINATIVO E FUNZIONALE

10

3. LE PARTI INTERESSATE DI MORE ONE Srl

12

4. PRESENTAZIONE DEL BILANCIO IN RELAZIONE ALLO STANDARD SA8000

13

4.1. Lavoro Infantile

13

4.2. Lavoro Forzato e Obbligato

13

4.3. Salute e Sicurezza

15

4.4. Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva

16

4.5 Discriminazione

16

4.6. Procedure Disciplinari

18

4.7. Orario di Lavoro

19

4.8. Retribuzione

20

4.9. Sistema di Gestione

21

5. SOTTOSCRIZIONE DEL BILANCIO SA8000

23

0. INTRODUZIONE

MORE ONE Srl, credendo nell'importanza di un sistema basato sulla responsabilità sociale, ha intrapreso nel 2020 il percorso di adeguamento allo standard SA8000, coinvolgendo i lavoratori e le altre parti interessate nella creazione del nuovo sistema di gestione.

Il presente Bilancio SA8000 è redatto proprio per rispondere ai requisiti sistemici di riesame della direzione e di comunicazione esterna, ed è allo stesso tempo frutto e resoconto della partecipazione di tutti gli organi aziendali all'implementazione del sistema stesso.

Nelle pagine che seguono, si forniranno informazioni qualitative e quantitative che evidenziano il rispetto dei singoli requisiti alla norma nel tempo.

Il Bilancio SA8000 fornisce alla direzione aziendale uno strumento utile per il riesame interno, oltre a facilitare la conoscenza dei vari portatori d'interesse della politica aziendale per la responsabilità sociale e, in particolare, della natura degli impegni reali che l'azienda ha assunto, certificando il proprio sistema in conformità allo standard SA8000.

0.1 ABBREVIAZIONI USATE NEL PRESENTE DOCUMENTO

SIGLA	FUNZIONE
AU	<i>Amministratore Unico (datore di lavoro)</i>
P	<i>Procedura generale</i>
PRS	<i>Procedura SA8000</i>
PS	<i>Procedura Sicurezza</i>
PA	<i>Procedura Ambientale</i>
S.P.T	<i>Social Performance Team</i>
C.S.S	<i>Comitato per la Salute e Sicurezza</i>
RSG	<i>Responsabile Sistema di Gestione</i>
RLS	<i>Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza</i>
FPC	<i>Funzione Conformità Prevenzione Corruzione</i>
RLSA	<i>Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000</i>
RSPP	<i>Responsabile Sistema Prevenzione e Protezione</i>
MC	<i>Medico Competente</i>
SGRS	<i>Sistema per la Gestione della Responsabilità Sociale</i>

1. DICHIARAZIONI

1.1 LA CARTA DEI VALORI

MORE ONE Srl crede fortemente nel valore delle persone e sa che un'azienda, per essere competitiva e vincente, deve essere costituita da donne e uomini non solo competenti ma anche motivati: un gruppo di persone che, animate dal concetto di forza creativa, sappiano crescere e realizzarsi di pari passo con lo sviluppo dell'azienda.

Avendo scelto di porre la persona al Centro della propria attenzione, MORE ONE ha ritenuto opportuno redigere la Carta dei Valori, un agile strumento dove trovare, definiti in modo chiaro ed esplicito, i principi da seguire per le quotidiane attività aziendali.

La Carta dei Valori è un documento in cui ritrovarsi per condividere valori e obiettivi comuni.

- **Centralità del cliente**

MORE ONE costruisce con i propri clienti alleanze solide e durature, analizzando a fondo le loro esigenze e fornendo loro servizi in grado di renderli più competitivi sul mercato.

- **Imprenditorialità e innovazione**

Chi lavora in MORE ONE è abituato ad assumere iniziative, prendere decisioni e fare proposte per ricercare il miglioramento continuo; aperto al cambiamento, partecipa attivamente al processo di innovazione e coglie ogni opportunità di formazione e aggiornamento.

- **Sviluppo sostenibile**

MORE ONE, nell'ottica dello sviluppo sostenibile delle proprie attività, è orientata al miglioramento del contesto sociale di riferimento, in termini di minore impatto ambientale delle attività svolte.

- **Spirito di squadra**

MORE ONE agevola l'integrazione delle persone all'interno dell'azienda e crede nell'importanza del lavoro di gruppo, indispensabile per migliorare se stessi e i risultati: per questo ciascuno è invitato a mettere la propria esperienza a disposizione di tutti, stimolando il confronto e il dialogo.

- **Valorizzazione della persona**

Vero patrimonio di MORE ONE, la motivazione delle persone è ricercata non solo attraverso il riconoscimento di incentivi e premi, ma anche e soprattutto tramite il coinvolgimento nei progetti e nelle attività aziendali. A tutti sono garantite pari opportunità e i risultati sono sempre riconosciuti.

- **Etica**

MORE ONE considera l'etica il valore alla base dell'agire aziendale.

Etica significa correttezza e trasparenza, onorare gli impegni presi e basare i rapporti reciproci sulla stima, sul rispetto e sulla collaborazione

- **La gestione e lo sviluppo delle conoscenze**

MORE ONE è un'azienda in movimento, proiettata verso un miglioramento continuo. Per questo considera lo sviluppo delle conoscenze e la valorizzazione delle persone un investimento per il futuro, che prevede un proficuo ritorno in termini di qualità assoluta.

MORE ONE si impegna a rafforzare le competenze tecniche, trasversali e di relazione di ogni addetto, non soltanto per perseguire i propri obiettivi strategici, ma anche al fine di garantire a ciascuno la "patrimonializzazione" del proprio sapere.

Una volta individuati in ciascuna area aziendale i ruoli professionali, le competenze richieste e quelle attualmente possedute, si identificano i bisogni formativi per lo sviluppo, attraverso attività di tutoring, della professionalità richiesta dalla posizione.

La valorizzazione delle risorse umane attuata da MORE ONE si realizza con la gestione delle competenze di ciascuno e la promozione di una cultura manageriale aperta al cambiamento ed improntata ai valori della responsabilizzazione delle persone, dell'iniziativa e della capacità di assumersi rischi in uno scenario in continua evoluzione.

1.2 POLITICA DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE SA8000:2014

MORE ONE SRL, consapevole del proprio ruolo e delle proprie responsabilità nell'ambito della comunità economica e sociale, intende caratterizzarsi come operatore eccellente per quanto riguarda la propria RESPONSABILITÀ SOCIALE.

Ciò significa, per MORE ONE:

1 - considerare i propri DIPENDENTI come una risorsa strategica, garantendo il rispetto dei loro diritti e promovendone lo sviluppo professionale e personale,

- rispettando pienamente gli orari di lavoro e i criteri retributivi stabiliti dalle leggi vigenti e dal CCNL applicato (METALMECCANICA – INDUSTRIA e TERZIARIO, DISTRIBUZIONE E SERVIZI)
- favorendo l'espressione di bisogni ed attitudini personali dei lavoratori
- aborrendo ogni genere di discriminazione
- applicando criteri di definizione dei piani di crescita professionali condivisi ed approvati dal lavoratore stesso
- favorendo la continua crescita professionale
- favorendo un clima di lavoro sereno, in cui vi sia libertà di espressione dei diversi punti di vista del dipendente/lavoratore come contributo fondamentale alla risoluzione dei problemi
- favorendo e promuovendo indagini di clima finalizzate a misurare il grado di soddisfazione del dipendente verso l'Azienda,
- adottando azioni correttive e preventive per risolvere le insoddisfazioni

2 - considerare i propri FORNITORI come partner, non solo per la realizzazione dei servizi ma, anche, per quanto riguarda la responsabilità sociale;

3 - considerare i propri CLIENTI come elemento fondamentale del successo della società, lavorando per la loro soddisfazione anche riguardo alle regole di responsabilità sociale e contribuendo alla diffusione dei valori SA 8000

A tale fine è un impegno formale per MORE ONE, quello di:

- uniformarsi a tutti i requisiti posti dalla Norma SA 8000:2014;

1 LAVORO INFANTILE E MINORILE:

Rifiuto dell'impiego di lavoro infantile, e minorile in genere, nel ciclo produttivo

In particolare, l'organizzazione ha scelto di non utilizzare personale che ricada sotto la definizione di bambino o giovane lavoratore richiamata dalla legislazione nazionale o dalle convenzioni ILO, se più restrittive.

Al fine di prevenire l'utilizzo del lavoro infantile, MORE ONE Srl ha provveduto alla redazione di una procedura denominata PRS-05 "Recupero dei bambini e promozione dell'educazione", la quale prevede modalità operative da mettere in atto qualora si ravvisi l'utilizzo di lavoratori ricadenti nelle fattispecie previste dalle convenzioni ILO sotto riportate.

- Convenzione ILO 138 e 182
- Raccomandazione ILO 146

2 LAVORO FORZATO E OBBLIGATO

Rifiuto dell'impiego di lavoro forzato o obbligato

MORE ONE SRL non utilizza e non ammette l'impiego di personale contro la propria volontà ed anzi, ricerca la motivazione delle persone soprattutto tramite il coinvolgimento nei progetti e nelle attività aziendali. L'assunzione ed i contratti di lavoro vengono effettuati in conformità alla legislazione ed ai vigenti contratti nazionali di categoria.

MORE ONE SRL non ha mai richiesto, né chiederà, né da nessun lavoratore sono mai stati lasciati, depositi di denaro o copie originali di documenti di riconoscimento e/o espatrio.

La società assicura che non vengono applicate commissioni o costi relativi all'assunzione a carico totale o parziale dei lavoratori impiegati

Laddove i processi aziendali lo permettano, l'organizzazione ricorre alla modalità di lavoro agile (smart working) al fine di tutelare la salute dei lavoratori, senza modificare il livello delle retribuzioni relative.

- Convenzione ILO 29 e 105

3 SALUTE E SICUREZZA

Diritto alla sicurezza e alla salute sul luogo di lavoro

Al fine di garantire un luogo sicuro e salubre ai lavoratori o a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali, MORE ONE SRL si impegna in modo particolare per la Salute e la Sicurezza sul luogo di lavoro garantendo la piena conformità ai requisiti stabili dalla normativa cogente applicabile (D.Lgs 81/2008 e s.m.i.).

L'organizzazione ha adottato e condiviso con tutti i lavoratori i Protocolli COVID-19 aziendali.

- Convenzione ILO 155
- Raccomandazione ILO 164

4 LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Rispetto del diritto di libertà sindacale e di contrattazione collettiva

MORE ONE SRL rispetta pienamente la libertà del personale di adesione sindacale ed il diritto alla contrattazione collettiva in conformità alla legislazione vigente ed ai contratti di lavoro.

Per l'esercizio di tale diritto, MORE ONE SRL mette a disposizione l'uso dei locali e concede ad ogni dipendente ore retribuite per assemblee da tenersi fuori dall'orario di lavoro (CCNL). MORE ONE SRL riconosce la possibilità dei propri dipendenti ad essere iscritti presso liste sindacali e garantisce che eventuali rappresentanti/iscritti non siano soggetti a discriminazione e possano comunicare con i propri iscritti all'interno del luogo di lavoro.

- Convenzione ILO 87 e 98

5 DISCRIMINAZIONE

Diritto ad un salario uguale tra uomo e donna e assenza di discriminazione

La società, non intende adottare e supportare nessuna forma di discriminazione nell'assunzione, remunerazione, accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento in base a sesso, razza, ceto sociale o origine nazionale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazioni, e si astiene dal sottoporre il personale a test di gravidanza o di verginità.

La società non intende adottare e supportare nessuna forma di discriminazione nell'assunzione, remunerazione, accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento in base allo stato di salute, anche dovuto a eventuale contagio COVID-19.

La società assicura la privacy dei propri dipendenti in merito al loro stato di salute, non condividendo le informazioni di eventuali contagi con nessun altro all'interno dell'organizzazione, se non con autorità sanitarie pubbliche, qualora richiesto.

La società sensibilizza i propri dipendenti al fine di evitare situazioni di discriminazione dei colleghi eventualmente colpiti da contagio COVID-19.

MORE ONE SRL non permette alcun comportamento che sia minaccioso, offensivo, volto allo sfruttamento o sessualmente coercitivo, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico, nei luoghi di lavoro e in tutti gli alloggi e altre strutture messe a disposizione dall'organizzazione.

Il personale è selezionato e assunto in considerazione della specificità delle mansioni da ricoprire in base a parametri oggettivi quali livello e tipo di formazione, esperienza, competenze adeguate al profilo richiesto.

- Convenzione ILO 100 e 111
- Convenzione ILO 177 (lavoro a domicilio)
- Convenzione ILO 159 (Riabilitazione Professionale e Impiego delle Persone Disabili)
- Convenzione 183 (Protezione della Maternità)
- Convenzione 190 (Eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro)

6 PROCEDURE DISCIPLINARI

Diritto di tutto il personale a essere trattato con dignità e rispetto.

MORE ONE SRL non ammette l'impiego di pratiche disciplinari coercitive mentali o fisiche, violenze verbali o corporali. Per le norme disciplinari si attiene a quanto prescritto nei CCNL applicati, accessibile a tutti i lavoratori.

7 ORARIO DI LAVORO

Diritto ad un orario di lavoro corretto.

L'orario è oggetto di esame tra le parti al momento dell'assunzione e per tipologia delle attività effettuate, viene esposto e reso pubblico mediante l'affissione in bacheca.

La settimana lavorativa è di max 40 ore, in linea con quanto prescritto dai CCNL applicati. Le eventuali modifiche all'orario programmato, ferie, permessi, etc, sono concordati con i lavoratori. Il lavoro straordinario viene richiesto, effettuato e remunerato in conformità alla legislazione vigente, ai CCNL ed agli eventuali accordi integrativi aziendali.

Lo straordinario ha carattere di eccezionalità, per cause dovute ad assenza improvvisa di un lavoratore o ad accadimenti che richiedono interventi immediati; è garantito il monitoraggio dei dati.

- Convenzione ILO 1
- Raccomandazione ILO 116

8 RETRIBUZIONE

Diritto ad un salario dignitoso

MORE ONE SRL garantisce una retribuzione regolare, conforme ai minimi retributivi espressi nei CCNL applicati, proporzionata alla quantità e qualità del lavoro, comunque in grado di assicurare al lavoratore ed alla sua famiglia un'esistenza dignitosa e per quanto possibile conforme alle personali aspettative di guadagno.

Tutte le indennità retributive sono indicate chiaramente e regolarmente a beneficio dei lavoratori nella busta paga personale. I lavoratori possono, interagire con l'amministrazione personalmente e/o tramite il proprio Rappresentante SA8000, recandosi presso l'amministrazione o chiamando in orario di ufficio al seguente numero di tel 0832 093840 al fine di contestare e/o richiedere chiarimenti in merito ad aspetti relativi alla propria retribuzione. I salari sono corrisposti esclusivamente in denaro e tramite bonifico bancario e/o assegno bancario.

È in fase di implementazione, tramite accordo con primario istituto di credito, un sistema di servizi di welfare a favore dei dipendenti dell'organizzazione.

- Convenzione 131 (Definizione di Minimo Salariale)

Altri strumenti di riferimento internazionali rispettati

- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
- Patto Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali
- Patto Internazionale sui Diritti Civili e Politici
- Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti del Bambino
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'Eliminazione di tutte le Forme di Discriminazione contro le Donne
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'Eliminazione di tutte le Forme di Discriminazione Razziale.
- Principi guida delle Nazioni Unite su Business e Diritti Umani
- Convenzione ILO 102 (Sicurezza Sociale – norme minime)
- Convenzione ILO 135 (Rappresentanti dei lavoratori)
- Convenzione ILO 169 (Popoli indigeni e tribali)
- Convenzione ILO 181 (Agenzie per l'impiego private)
- Codice di condotta del ILO sull'HIV / AIDS e il mondo del lavoro

Per assicurare che la presente Politica sia compresa, attuata e sostenuta a tutti i livelli aziendali e da tutti i collaboratori di MORE ONE Srl, la Direzione Aziendale ha messo in atto le seguenti iniziative:

- Esposizione in visione a tutto il personale di una copia della presente Politica.
- Formazione al personale e distribuzione della presente Politica

- Redazione annuale del Bilancio SA8000 e pubblicazione dei punti salienti dello stesso.

È volontà di MORE ONE SRL che la presente POLITICA sia comunicata in modo efficace e condivisa in modo trasparente con i clienti, i fornitori, i sub-fornitori e i subappaltatori.

ROMA (RM), 04-09-2023

2. PRESENTAZIONE DELL'AZIENDA

SEDE LEGALE: P.ZZA GUGLIELMO MARCONI 15 – 00144 ROMA

UNITA' LOCALE: STR. PROV LIZZANELLO-LECCE KM 3, 73023 LIZZANELLO (LE)

ATTIVITÀ: fornitura ed installazione di prodotti e sistemi per sportelli automatici self-service di erogazione di servizi bancari (ATM). Realizzazione chiavi in mano di aree self-service (ATM).

CCNL applicato: METALMECCANICA – INDUSTRIA e TERZIARIO, DISTRIBUZIONE E SERVIZI

Partita I.V.A.: 07385591008

Tel: +39 0832 700804

E-mail: segnalazioni@moreone.it

Internet: <https://moreone.it/>

More One offre soluzioni, consulenza e servizi in ambito Self service, Branch Transformation e Digital Innovation.

Con oltre 20 anni di esperienza nel settore Bancario e della Pubblica Amministrazione, More One opera da sempre al fianco dei propri clienti per accompagnarli e supportarli nel processo di innovazione continua e per fare in modo che anche le tecnologie più evolute possano essere adottate in modo semplice, efficace e tempestivo.

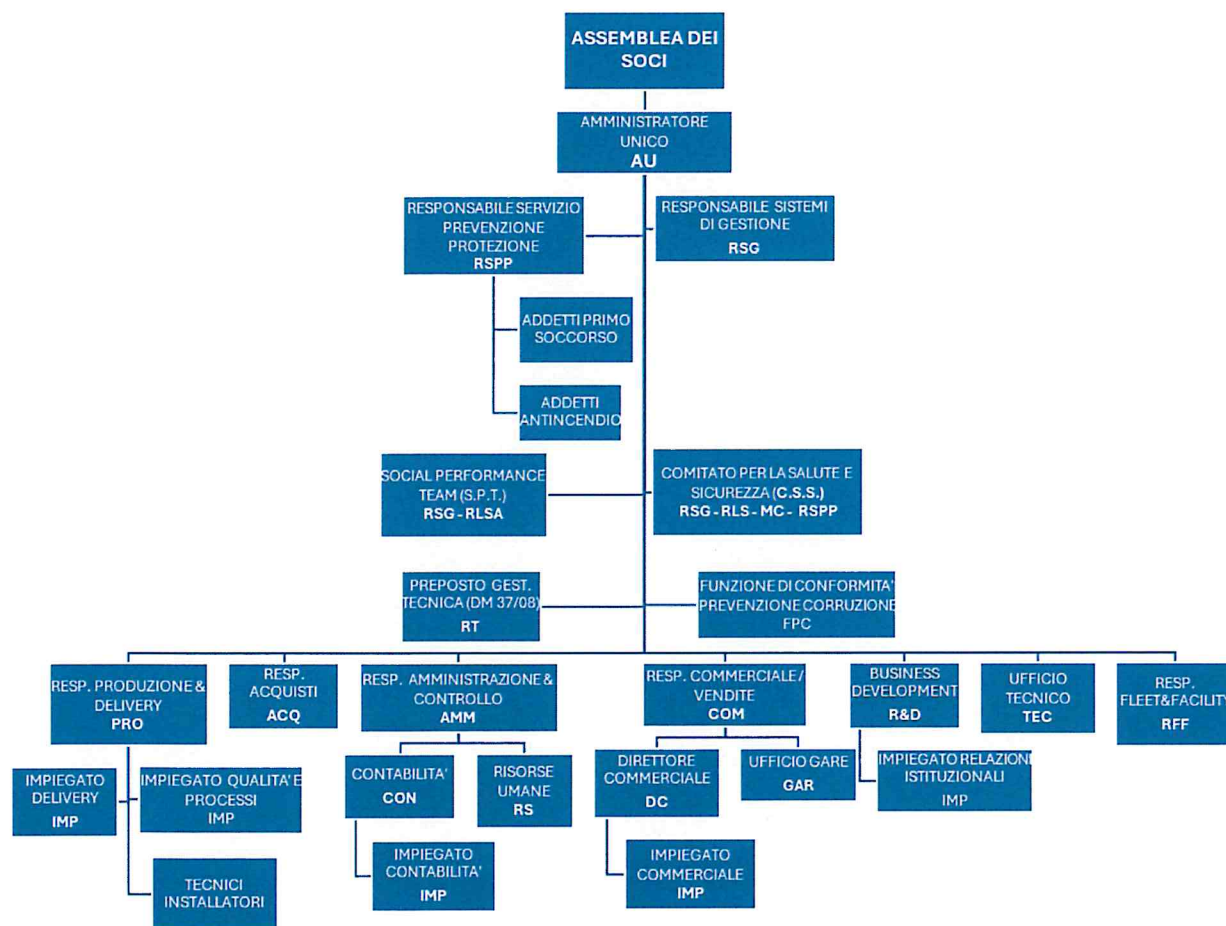
- More One viene costituita nel 2003 come rivenditore di sistemi Self service per il mondo bancario e di soluzioni Data Warehouse per la pubblica amministrazione, forte di una precedente esperienza pluriennale in questi settori. Fin dalla sua costituzione inizia ad operare su tutto il territorio nazionale collaborando con brand leader del settore.
- Nel 2012 More One sigla una partnership con Wincor-Nixdorf per il mondo bancario, diventandone rivenditore e service provider. Da allora si specializza sempre più sulle soluzioni di Self service bancario, Sistemi e Gestione del contante, soluzioni di Branch Transformation e sulla realizzazione in autonomia degli impianti tecnologici e degli allestimenti, che rappresentano un fattore di diversificazione non di secondo rilievo, offrendo il vantaggio di avere un unico interlocutore, puntuale e affidabile.
- Nel 2018 a seguito della business combination tra Wincor Nixdorf e Diebold, More One consolida ancor di più la sua attività in ambito self service e Branch transformation siglando una partnership esclusiva con Diebold Nixdorf, attuale leader Italiano e mondiale in questo mercato, per alcuni clienti corporate, quali Poste Italiane, ENI, Enel e Ferrovie dello Stato.

La società è in possesso delle seguenti certificazioni rilasciate dall'organismo di certificazione DASA RAEGISTER SPA accreditato ACCREDIA:

- UNI EN ISO 9001:2015;
- UNI EN ISO 14001:2015;
- UNI ISO 37001:2016
- ISO/IEC 27001:2022
- NBP UNI ISO 20400:2017
- UNI ISO 45001:2018

Scopo: Fornitura ed installazione di prodotti e sistemi per sportelli automatici self-service di erogazione di servizi bancari (ATM). Realizzazione chiavi in mano di aree self service (ATM); Settori: 29, 28

2.1 ORGANIGRAMMI NOMINATIVO E FUNZIONALE



3. LE PARTI INTERESSATE DI MORE ONE Srl

Per parti interessate si intende:

- Secondo la definizione della norma UNI EN ISO 9000:2015 "una persona o gruppo di persone aventi un interesse nelle prestazioni o nel successo di un'organizzazione"
- Secondo la definizione della norma SA8000 "individuo o gruppo di persone coinvolto o interessato dalla prestazione sociale dell'Azienda"

Le parti interessate costituiscono i principali interlocutori socio-economici dell'Azienda, perché sono fortemente coinvolte nell'attività economica-produttiva, in modo tale che il loro grado di soddisfazione può influenzare in diversa misura le dinamiche aziendali ed il loro sviluppo.

MORE ONE Srl ha identificato le seguenti parti interessate:

SOGGETTI ESTERNI	NOME
Clienti principali	POSTE ITALIANE
	DIEBOLD NIXDORF
	BPER
	LEM SRL
	NEXI PAYMENTS S.P.A.
	FOCELDA
	EURONET
	ZEBRA TECHNOLOGIES EUROPE LIMITED
ENTI PUBBLICI	Comune di ROMA
	Comune di Lizzanello
	Comune di Trezzano sul Naviglio
	Provincia di LECCE
	REGIONE PUGLIA
	CCIAA di LECCE
	CCIAA di ROMA
	ASL di LECCE
	INPS di LECCE
	INAIL di ROMA

4. PRESENTAZIONE DEL BILANCIO IN RELAZIONE AI REQUISITI DELLO STANDARD SA8000 DI RESPONSABILITÀ SOCIALE

4.1. Lavoro Infantile

MORE ONE Srl non impiega e non intende impiegare in futuro per le proprie attività lavoro infantile considerando questo tipo di impiego contrario non solo alla propria etica ma anche a qualunque principio di buon senso. Ciò è escluso in modo assoluto nella politica di assunzione dell'Azienda.

Inoltre, MORE ONE intende promuovere il concetto che i giovani lavoratori siano tutelati e posti in grado di poter finire gli studi, anche tramite un controllo dei propri fornitori. A tal proposito, prerequisito di ammissione dei fornitori nella lista dei qualificati è la sottoscrizione di un impegno all'osservazione di tutti i requisiti della SA8000.

Per tali motivazioni MORE ONE si impegna a:

- rilevare e segnalare alle pubbliche autorità qualunque situazione di lavoro infantile di cui essa venga a conoscenza nel corso delle proprie attività;
- intraprendere iniziative e/o azioni a favore dei bambini coinvolti nelle situazioni di lavoro di cui sia venuta a conoscenza;
- evitare relazioni con soggetti nei quali siano rilevate situazioni di lavoro infantile;
- sostenere iniziative a favore dell'infanzia.

MORE ONE dispone di una *Procedura* per porre azioni di rimedio a favore di bambini per i quali si riscontra una situazione lavorativa che rientra nella definizione di lavoro infantile e conserva copia del documento di identità dei propri Dipendenti/Collaboratori. Tali azioni, forniscono sostegno principalmente alla frequenza scolastica dei bambini e prevedono che non vengano esposti a situazioni pericolose, insicure o nocive alla salute o tali da pregiudicare il loro sviluppo armonico.

NUMERO GIOVANI LAVORATORI IMPIEGATI DALL'AZIENDA

ANNO	STAGES	APPRENDISTATO	TOT
2019	0	1	1
2020	0	2	2
2021	0	2	2
2022	0	2	2
2023	1	2	3

4.1.2. Giovani lavoratori

Nel rispetto delle normative nazionali e internazionali vigenti, l'Azienda ha sempre sostenuto l'importanza del lavoro come modalità di crescita e sviluppo personale, oltre che professionale e di acquisizione di capacità tecniche. Ha quindi sempre cercato di avvicinare i giovani al mondo aziendale, offrendo stage e contratti di apprendistato, che hanno favorito l'acquisizione di professionalità specifiche e il loro inserimento nel mondo del lavoro.

Nelle mansioni in cui potranno essere impiegati, i giovani lavoratori non saranno comunque esposti a situazioni pericolose, insicure o nocive alla loro salute o che potrebbero mettere in pericolo il loro sviluppo psico-fisico armonico.

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO PREFISSATI PER IL 2024 e RISULTATI 2023

AREA SA8000	OBIETTIVO	INTERVENTI DA ATTUARE	TRAGUARDI	SCADENZA	INDICATORI	RESP	RISULTATI 2023
LAVORO INFANTILE E MINORILE	Sostegno ad almeno un'Associazione locale che operi a tutela dei minori	sostegno all'Associazione locale che operi a tutela dei minori	Sostegno economico di un'Associazione locale che operi a tutela dei minori	Dicembre 2024	Nr Associazioni sostenute (almeno 1)	RSG	NON RAGGIUNTO RIPROPOSTO

4.2. Lavoro Forzato e Obbligato

Tutte le persone che MORE ONE impiega prestano il loro lavoro volontariamente.

MORE ONE non ammette che il lavoro prestato dalle persone che impiega sia ottenuto dietro minaccia di una qualsiasi penale.

Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, l'Azienda si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal loro contratto di lavoro. In tale ambito MORE ONE si impegna alla trasparenza con i propri Dipendenti/Collaboratori, per ciò che riguarda

- il rapporto di lavoro
- le modalità di recesso
- le modalità di preavviso in caso di recesso dell'una o dell'altra parte
- le modalità di ricezione dell'ultima retribuzione in caso di recesso
- la composizione della retribuzione e i diritti connessi

fornendo i chiarimenti richiesti e dando la possibilità di consultare la necessaria documentazione.

MORE ONE dà evidenza della volontarietà dell'impiego dei propri Dipendenti/Collaboratori, prevedendo esclusivamente contratti/incarichi firmati dai diretti interessati.

Eventuali impegni straordinari che si rivelino necessari in giornate di riposo sono sempre concordati con i Dipendenti/Collaboratori e vincolati al loro assenso.

4.2.1. Depositi

Nessun lavoratore ha mai lasciato in deposito in Azienda denaro o copie originali di documenti.

4.2.2. Guida all'impiego

Tutti i lavoratori ricevono formazione sul contratto di lavoro applicato. È comunque disponibile per tutti i dipendenti copia del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro **METALMECCANICO INDUSTRIA** c/o gli uffici della sede legale e operativa, e del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro **TERZIARIO DISTRIBUZIONE E SERVIZI** (del 22 marzo 2024), per i dipendenti del settore commerciale.

4.2.3. Anticipi stipendio

MORE ONE Srl. non ha mai concesso prestiti ai propri dipendenti in quanto non richiesti dagli stessi. Concede, se richiesto e concordato con i lavoratori, anticipi sugli stipendi in base a quanto previsto dai CCNL di riferimento.

4.2.4. RISULTATI RAGGIUNTI NEL CORSO DEL 2023 E OBIETTIVI 2024

È stata erogata formazione specifica sui requisiti SA8000 ai dipendenti già in forza. E' stato inserito un monitoraggio in merito alla presenza ed allo sviluppo di liti in materia di lavoro.

durante l'esercizio 2023 è stato somministrato un questionario di valutazione del grado di soddisfazione dei dipendenti.

AREA SA8000	OBIETTIVO	INTERVENTI DA ATTUARE	TRAGUARDI	SCADENZA	INDICATORI	RES P	RISULTATI 2023
LAVORO OBBLIGATO	Aumentare la consapevolezza del personale sui propri diritti e doveri	Organizzare un intervento di formazione su CCNL e statuto dei lavoratori	1 ora di formazione per tutti i lavoratori sul CCNL e statuto dei lavoratori	Dicembre 2024	Nr ore formazione erogata	DIR RSG	NON RAGGIUNTO: RIPROPOSTO
	Limitare la comparsa di liti in materia di lavoro	Monitoraggio reclami/contestazioni avviati dai lavoratori e loro sviluppo (o conciliativo o giudiziale)	0 reclami / contestazioni avviati dai lavoratori in relazione al requisito lavoro obbligato	Dicembre 2024	N. Reclami/contestazioni in materia di lavoro	DIR RSG	0
	Tendere al miglioramento continuo del clima aziendale e dei rapporti personali e professionali all'interno dell'organizzazione in termini di	Rilevare la soddisfazione dei Dipendenti/Collaboratori in merito al rapporto con l'Azienda almeno una volta per anno solare.	Tasso di soddisfazione dei Dipendenti/Collaboratori maggiore o uguale al 60%	Dicembre 2024	Tasso medio di soddisfazione dei Dipendenti/Collaboratori	RSG RLSA	Tasso di soddisfazione medio 98,51%

	soddisfazione e motivazione dei dipendenti.						
--	---	--	--	--	--	--	--

4.3. Salute e Sicurezza

La questione della sicurezza è stata posta con forza al centro dell'attenzione dell'attività di organizzazione del lavoro, al fine di garantire ai lavoratori e a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali un luogo di lavoro sicuro e salubre.

MORE ONE si impegna affinché i luoghi di lavoro rispettino le condizioni igienico sanitarie delle leggi vigenti in materia, assicurando ai Dipendenti/Collaboratori condizioni ambientali ottimali per lo svolgimento del lavoro.

Iniziative e misure diverse sono state adottate per prevenire incidenti, danni alla salute e altre cause di pericolo.

4.3.1. Infortuni e malattie nei luoghi di lavoro

Grazie ad una strategia tesa alla salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori, e di chiunque venga coinvolto nelle attività aziendali, e della riduzione dei rischi di incidente, non si sono registrate denunce di infortuni e di malattie professionali.

4.3.2. Attività di prevenzione e formazione

Il miglioramento degli indici di salute e sicurezza è strettamente legato alle attività di prevenzione e di sensibilizzazione e all'organizzazione di corsi di formazione. Anche presso i cantieri dei clienti risultano condotte efficacemente azione di formazione e regolari prove di evacuazione.

Nel corso del 2023 non si sono avuti infortuni né alcun caso di malattia professionale.

	2019	2020	2021	2022	2023
<i>N. infortuni</i>	0	0	0	0	0
<i>N. malattie professionali</i>	0	0	0	0	0
<i>N. near miss</i>	0	0	0	0	0

La società presidia ottimamente l'aspetto salute e sicurezza sul lavoro.

Gli strumenti utilizzati per tenere sotto controllo la sicurezza e la gestione delle scadenze risultano applicati sufficientemente.

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO PREFISSATI PER IL 2024 e RISULTATI 2023

AREA SA8000	OBIETTIVO	INTERVENTI DA ATTUARE	TRAGUARDI	SCADENZA	INDICATORI	RESP.	Risultati 2023
SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI	Aumentare verso i dipendenti la sensibilità verso le tematiche di sicurezza	Corso di richiamo su DVR, Piano emergenze Controllo tutta documentazione	n. 2 ore di formazione interna a, Dipendenti/Collaboratori ed eventuali neo-assunti.	Dicembre 2024	n. ore formazione VERIFICA ISPETTIVA INTERNA IN MERITO	RSP RLS	COMPLETA M3 PRS04 rapporto VII sa8000 1-23 del 21-06-23 Audit interno n. 01/23 (M04-P08) 45001 del 01-09-23

	Prevenire gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali	Monitorare infortuni e malattie professionali.	Assenza di infortuni sul lavoro.	Dicembre 2024	n. infortuni sul lavoro	RSPP RLS	0
			Assenza di malattie professionali.		n. malattie professionali		0
	Favorire la segnalazione di near miss attraverso l'implementazione di un sistema premiante a favore dei lavoratori che collaborano attivamente alla loro segnalazione	Gestione efficace near miss	Erogare formazione su aspetti e procedure legati ai near miss	Dicembre 2024	n. near miss segnalati e azioni di rimedio adottate	RSPP RSG	0

4.4. Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva

L'Azienda rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati di loro scelta (senza operare alcun tipo di discriminazione tra le varie organizzazioni sindacali) e il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva.

INDICATORE	2019	2020	2021	2022	2023
PERSONALE ISCRITTO A OO.SS.	0	0	0	0	0

Non vi sono stati reclami circa atteggiamenti discriminatori nei confronti di lavoratori. Il rapporto con i sindacati, benché sporadici, risultano buoni e collaborativi.

Si conferma la disponibilità dell'azienda affinché ci sia sempre la libertà di iscrizione al sindacato.

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO PREFISSATI PER IL 2024 e RISULTATI 2023

AREA SA8000	OBIETTIVO	INTERVENTI DA ATTUARE	TRAGUARDI	SCADENZA	INDICATORI	RESP.	Risultati 2023
LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE	Mantenimento della politica aziendale della libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva	Mettere a disposizione dei Dipendenti/Collaboratori documenti e informazioni in merito ai diritti in materia sindacale.	Tasso di risposte positive alla domanda n. 5 del QCA	Dicembre 2024	Tasso di risposte positive alla domanda n. 5 del QCA	RSG RLSA	100% risposte positive
	Dimostrare l'assenza di discriminazione, vessazione, intimidazione o rappresaglie verso i lavoratori a causa della loro affiliazione ad un sindacato e/o della loro partecipazione all'attività sindacale	Monitoraggio reclami	Assenza di reclami		n. di reclami	DIR RSG RLSA	0
					n. di lavoratori iscritti		0

NUMERO DI SEGNALAZIONI RICEVUTE

Il numero di reclami su qualsivoglia rifiuto aziendale di formare / informare su diritti di associazione e contrattazione collettiva, altri aspetti dello statuto dei lavoratori e sul CCNL di riferimento, è **uguale a zero**.

4.5 Discriminazione

MORE ONE garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione.

In particolare la Società, non intende adottare e supportare nessuna forma di discriminazione nell'assunzione, remunerazione, accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento in base a sesso, razza, ceto

sociale o origine nazionale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazioni, e si astiene dal sottoporre il personale a test di gravidanza o di verginità.

L'azienda inoltre:

- pone particolare attenzione ad evitare qualunque forma di discriminazione nelle eventuali nuove assunzioni e a diffondere una sensibilità in materia;
- garantisce che il nuovo personale sia assunto esclusivamente sulla base di parametri oggettivi in termini di formazione, esperienze e abilità in relazione alle funzioni da ricoprire;
- Il lavoro è remunerato secondo le indicazioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali del settore di appartenenza e negli accordi integrativi concordati a livello aziendale. Le stesse fonti normative disciplinano promozioni, premi di produzione licenziamenti e pensionamenti.
- è attenta ad evitare qualunque forma di discriminazione nelle retribuzioni, assicurando la coerenza di trattamento in base ad anzianità, competenze, ruolo ricoperto, evitando discrepanze tra persone che svolgono lo stesso ruolo;
- assicura ai dipendenti, ai collaboratori e alle parti interessate la possibilità di presentare segnalazioni o reclami in materia;
- ha garantito che tra i lavoratori fosse individuato un Rappresentante dei Lavoratori per la SA 8000 (RLSA) che ha, tra i propri compiti, quello di porre all'attenzione della Direzione eventuali problematiche in merito al rispetto della norma;
- RLSA ha in generale la facoltà di monitorare il processo aziendale di ricerca e assunzione; ha inoltre accesso, conformemente ai requisiti stabiliti dalla Legge sulla Privacy, all'archivio dei cv onde monitorare il rispetto di questo requisito;
- l'azienda onde garantire la necessità, per le donne lavoratrici, di conciliare il lavoro in azienda con gli impegni familiari, garantisce alle stesse la massima flessibilità nell'orario di lavoro, attraverso il ricorso ai permessi familiari, laddove richiesto dalle stesse lavoratrici.

4.5.1. Composizione dell'organico

Anno	n. dipendenti	uomini		donne	
		Italiani	stranieri	Italiane	straniere
2019	1	1	0	0	0
2020	9	7	0	2	0
2021	10	8	0	2	0
2022	14	12	0	2	0
2023	17	14	1	2	0

Situazione dipendenti al 30-04-2024

Contratto	Maschi	Femmine	TOTALI
Dipendenti diretti	18	3	21
Dei quali:			
Lavoratori a casa	0	0	0
Migranti	1	0	1
Permanente	16	3	19
Temporaneo	2	0	2
Dipendenti in subappalto	2	2	4
TOTALE DIPENDENTI (dir+sub)	20	5	25

	2019	2020	2021	2022	2023
<i>N. RESPONSABILI DI SETTORE DONNE</i>	0	1	1	1	1
<i>N. RESPONSABILI DI SETTORE UOMINI</i>	1	3	3	4	4

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO PREFISSATI PER IL 2024 e RISULTATI 2023

AREA SA8000	OBIETTIVO	INTERVENTI DA ATTUARE	TRAGUARDI	SCADENZA	INDICATORI	RESP.	Risultati 2023
DISCRIMINAZIONE	Mantenimento dell'attuale situazione di non discriminazione nei confronti dei propri dipendenti	Monitorare che le nuove assunzioni non siano discriminatorie	Tasso di risposte positive alle domande n. 6, 7, 8 del QCA maggiore o uguale al 60%	Dicembre 2024	Tasso di risposte positive alle domande n. 6, 7, 8 del QCA	RSG RLSA	100% domanda 6 100% domanda 7 100% domanda 8
	<u>Ridefinizione dell'organigramma aziendale definendo nuove figure femminili di responsabilità</u>	Individuare almeno 1 donna per ricoprire posizioni di responsabilità	Nomine e assegnazione posizioni di responsabilità ad almeno 1 donna Assenza di reclami sui permessi parentali		Variazione assoluta di presenza femminile in ruoli di responsabilità N. di reclami sui permessi parentali	RSG RLSA	RAGGIUNTO 0

4.6. Procedure Disciplinari

MORE ONE si astiene dall'utilizzo e/o sostegno di qualsiasi forma di punizioni corporali, coercizioni mentali o fisiche, nonché abuso verbale nei confronti del proprio personale, considerando tutto ciò assolutamente contrario alla propria etica e cultura.

L'azienda inoltre:

- ha come obiettivo quello della definizione di un proprio **REGOLAMENTO INTERNO**;
- assicura ai dipendenti, ai collaboratori e alle parti interessate la possibilità di presentare segnalazioni/reclami in materia, con particolare riguardo a casi di abusi;
- applica le procedure disciplinari previste dal Contratto Collettivo Nazionale applicato e dal regolamento in corso di sviluppo e approvazione dalla direzione e dai lavoratori.

NUMERO PRATICHE DISCIPLINARI APPLICATE

PRATICHE DISCIPLINARI APPLICABILI	2019	2020	2021	2022	2023
Ammonizione scritta	0	0	1	3	0
Multe	0	0	0	0	0
Sospensione dal lavoro	0	0	0	0	0
Licenziamento	0	0	0	0	0

NUMERO RECLAMI RICEVUTI

Il numero di reclami per abusi fisici, verbali o di carattere sessuale da azienda a lavoratore o fra lavoratori (reclami che possono essere presentati in modo anonimo) è uguale a zero

È necessario procedere ad un momento di sensibilizzazione del personale relativamente alla tematica di utilizzazione delle pratiche disciplinari all'interno dell'organizzazione, ribadendo tutto ciò che è stabilito nel regolamento aziendale (in fase di sviluppo e implementazione) e nel CCNL applicato.

RECLAMI/CONTESTAZIONI IN MATERIA DI LAVORO

INDICATORE	2019	2020	2021	2022	2023
N. RECLAMI/CONTESTAZIONI INOLTRE DAI LAVORATORI	0	0	0	0	0
N. CONCILIAZIONI E ARBITRATI AVVIATI	0	0	0	0	0
N. CONTENZIOSI GIUDIZIALI AVVIATI	0	0	0	0	0

N. RECLAMI SUDDIVISI PER TIPOLOGIA

REQUISITO	2019	2020	2021	2022	2023
LAVORO FORZATO E OBBLIGATO	0	0	0	0	0
SALUTE E SICUREZZA	0	0	0	0	0
LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRAT. COLLETTIVA	0	0	0	0	0
DISCRIMINAZIONE	0	0	0	0	0
PROCEDURE DISCIPLINARI	0	0	0	0	0
ORARIO DI LAVORO	0	0	0	0	0
RETRIBUZIONE	0	0	0	0	0
TOTALE	0	0	0	0	0

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO PREFISSATI PER IL 2024 e RISULTATI 2023

AREA SA8000	OBIETTIVO	INTERVENTI DA ATTUARE	TRAGUARDI	SCADENZA	INDICATORI	RESP.	Risultati 2023
PROCEDURE DISCIPLINARI	Mantenimento dell'attuale situazione di non ricorso a pratiche disciplinari nei confronti dei propri dipendenti e di assenza di reclami.	Sensibilizzare i Dipendenti/Collaboratori sulla necessità di segnalazione di violazioni o abusi.	Assenza di segnalazioni di abusi rispetto alle azioni disciplinari	Dicembre 2024	N. segnalazioni di abusi	RSG	0
			Tasso di risposte negative alla domande n. 9 e 10 del QCA		Tasso di risposte negative alla domande n. 9 e 10 del QCA	RSG RLSA	100%
	IMPLEMENTAZIONE Regolamento interno.	SVILUPPO E REDAZIONE DEL REG. INTERNO	Implementazione e diffusione del regolamento interno	Dicembre 2024	Presenza e diffusione dei doc	RSG RLSA	Non raggiunto RIPROPOSTO

4.7. Orario di Lavoro

L'orario lavorativo ordinario dell'azienda è il seguente:

☐ Orario di lavoro e turni

PERSONALE AMMINISTRATIVO:

dal lunedì al venerdì

INGRESSO	INIZIO PAUSA PRANZO	FINE PAUSA PRANZO	USCITA
8,30	13.00	14.30	18.00

PERSONALE OPERATIVO

dal lunedì al venerdì

INGRESSO	INIZIO PAUSA PRANZO	FINE PAUSA PRANZO	USCITA
8,30	13.00	14.30	18.00

Nel caso di particolari esigenze del cliente e/o per particolari esigenze logistiche, l'orario di lavoro del personale operativo, può subire delle variazioni che, comunque, sono preventivamente concordate con i lavoratori stessi.

Il numero di reclami per carichi di lavoro poco equilibrati (reclami che possono essere presentati in modo anonimo) nel 2023 è stato uguale a zero.

MONITORAGGIO STRAORDINARIO PER ANNO			
ANNI	Ore totali	Ore straordinario per dipendente (media)	Picco ore straordinario (singolo dipendente)
2019	0	0	0
2020	0	0	0
2021	36	3	36
2022	175	11,66	163
2023	157	9,23	81

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO PREFISSATI PER IL 2024 e RISULTATI 2023

AREA SA8000	OBIETTIVO	INTERVENTI DA ATTUARE	TRAGUARDI	SCADENZA	INDICATORI	RESPONSABILE	Risultati 2023
ORARIO DI LAVORO	Migliorare controllo ore di straordinario al fine di evitare picco ore su singoli lavoratori e distribuirle in maniera più equilibrata	Monitorare la situazione degli straordinari per addetto. monitoraggio turni	Numero di ore di straordinario per addetto inferiore a quanto previsto dal CCNL Assenza di reclami per carichi di lavoro poco equilibrati e/o pesanti Reclami per abuso ricorso straordinario, o per turni non idonei	Dicembre 2024	n. ore straordinario totali; media per addetto; picco max n. reclami	RSG	Vedi sopra Reclami 0
	Perseguire una equilibrata ripartizione del carico di lavoro tra le persone, monitorando l'impegno lavorativo.		Tasso di risposte positive alla domanda n. 11 del QCA	Dicembre 2024	Tasso di risposte positive alla domanda n. 11 del QCA	RSG RLSA	100%

L'orario normale settimanale è di 40 ore, e su tale monte ore è conteggiata la retribuzione secondo quanto previsto dal CCNL.

Eventuali modifiche della distribuzione delle ore nell'arco delle settimane sono concordate con i lavoratori, così come la pianificazione delle ferie, dei congedi e dei permessi e secondo quanto stabilito dal regolamento interno o dal CCNL.

Il lavoro straordinario può essere effettuato solo in occasione di circostanze lavorative eccezionali e di breve durata che non possono essere fronteggiate con l'assunzione di nuovo personale. È sempre concordato dalla direzione con il singolo lavoratore non superando i limiti previsti dal CCNL applicato.

Eventuali premi a fronte di maggiore impegno lavorativo vengono assegnati in base a modalità coerenti con i principi di parità di trattamento.

MORE ONE assicura la possibilità alle parti interessate di presentare segnalazioni in materia.

4.8. Retribuzione

MORE ONE corrisponde ai lavoratori una retribuzione non inferiore ai minimi definiti nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro. Nel corso del 2023, la società ha condotto una valutazione di living wage rapportando lo stesso alla busta paga più bassa pagata. Lo stesso risulta adeguato.

Le retribuzioni così percepite sono in grado quindi di soddisfare i bisogni fondamentali dei lavoratori e di fornire loro un qualche guadagno discrezionale.

I prospetti che accompagnano le buste paga indicano chiaramente le varie voci che compongono il compenso.

Non viene attuata né è prevista alcuna trattenuta a scopo disciplinare, se non quanto stabilito in caso dell'applicazione dei provvedimenti disciplinari (multe, sospensione) previsti dal CCNL applicato.

4.8.1. Tipologia delle forme contrattuali.

Le forme contrattuali utilizzate in azienda sono:

- contratto a tempo indeterminato;
- contratto a tempo determinato;
- contratto di apprendistato

Anno	n. dipendenti	uomini		donne		A tempo determinato	A tempo indeterminato	Contratto Apprendistato
		Italiani	stranieri	Italiane	straniere			
2019	1	1	0	0	0	0	0	1
2020	9	7	0	2	0	2	5	2
2021	11	9	0	2	0	0	9	2
2022	15	13	0	2	0	0	13	2
2023	17	14	1	2	0	0	14	1

NUMERO RECLAMI RICEVUTI

Il numero di reclami per ritardi di pagamento e/o su pagamenti non corrispondenti a quanto dovuto (reclami che possono essere presentati in modo anonimo) nel 2023, è stato uguale a zero.

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO PREFISSATI PER IL 2024 e RISULTATI 2023

AREA SA8000	OBIETTIVO	INTERVENTI DA ATTUARE	TRAGUARDI	SCADENZA	INDICATORI	RESP.	Risultati 2023
RETRIBUZIONE	Conoscenza approfondita della composizione della busta paga in particolare per le voci che riguardano la definizione dell'importo da corrispondere		Assenza di reclami su ritardi di pagamento e / o su pagamenti non corrispondenti a quanto dovuto.	Dicembre 2024	N. di reclami su ritardi di pagamento e su pagamenti non corrispondenti a quanto dovuto.	RSG DIR	0
			Tasso di risposte POSITIVE alla domanda n. 12 del QCA maggiore o uguale al 60%		Tasso di risposte positive alla domanda n. 12 del QCA		100%
	Incentivare la partecipazione e il coinvolgimento dei lavoratori nella vita aziendale	Definizione e implementazione di un sistema di premialità aziendale	Incentivare la partecipazione e il coinvolgimento dei lavoratori nella vita aziendale	Dicembre 2024	Monitoraggio premi assegnati	RSG DIR	In fase di implementazione

L'azienda intende definire insieme ai lavoratori in maniera corretta i criteri di attribuzione dei premi (verificabile in modo oggettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati) distribuiti comunque per riconoscere particolari meriti tra i quali: spirito di sacrificio, azioni encomiabili, procacciamento nuovi clienti, segnalazione situazioni di rischio relativamente alla S&S. Gli incrementi degli elementi stabiliti a livello aziendale prevederanno criteri di misurazione e verifica degli stessi sulla base di quanto definito dal DM 25 marzo 2016 e della successiva circolare dell'Agenzia delle Entrate del 15 giugno 2016 e risposta a Agenzia delle Entrate all'interpello 27/06/2019, n. 212.

4.9. Sistema di Gestione

Politica, responsabilità, VII, riunione periodica SPT.

La politica della Responsabilità Sociale risulta adeguata e correttamente comunicata anche sul sito web aziendale.

E' stato eletto in data 09-04-2020, in qualità di rappresentante dei Lavoratori per la SA8000 (RLSA) il sig. Massimo Leo.

La Verifica Ispettiva Interna, si è svolta in data 21-06-2023 a cura del consulente esterno Salvatore Fai.

Gli incontri periodici SPT si sono tenuti il 03-04-2023 e il 02-10-2023.

Si è tenuta una RIUNIONE del CSS il 11-04-2023

È stata condotta la valutazione dei rischi SA8000 il 20-03-23 a cura di SPT

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO PREFISSATI PER IL 2024 e RISULTATI 2023

AREA SA8000	OBIETTIVO	INTERVENTI DA ATTUARE	TRAGUARDI	SCADENZA	INDICATORI	RESP	Risultati 2023
SISTEMA DI GESTIONE	Implementazione programmi di formazione per gli attuali Dipendenti/ Collaboratori e per eventuali nuovi addetti Monitorare la gestione del SGRS Ottenere e mantenere la certificazione SA 8000	Erogare formazione su argomenti inerenti la norma SA 8000 a Dipendenti/ Collaboratori, neo-assunti, e altre parti interessate.	n. 1 ore di formazione sulla SA8000. 1 Verifica Ispettiva Interna 2 incontri SPT 1 riunione CSS	Dicembre 2024	n. ore di formazione sulla SA 8000 n. Verifiche Ispettive Interne n. incontri SPT n. riunione CSS	RSG DIR	2 ORE
							1
							2
							1
							Mantenimento certificazione SA8000

CONTROLLO DEI FORNITORI /SUBAPPALTATORI E SUBFORNITORI

L'azienda ha provveduto a implementare relativa procedura in merito a questo requisito: sviluppato un piano di monitoraggio dei fornitori.

Si programmano anche azioni di sensibilizzazione e coinvolgimento degli stessi

Documentazione	2020	2021	2022	2023
Questionari inviati	13	17	5	4
Lettere di impegno inviate	13	17	5	4
Questionari ritornati	8	9	5	4
Lettere di impegno ritornate	4	6	5	0
Questionari ritenuti positivi tra quelli ricevuti	8	9	5	5
audit eseguiti presso fornitori/ interviste dipendenti del fornitore	0	0	0	2
Formazione erogata c/o fornitori	0	0	0	0

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO PREFISSATI PER IL 2024 e RISULTATI 2023

AREA SA8000	OBIETTIVO	INTERVENTI DA ATTUARE	TRAGUARDI	SCADENZA	INDICATORI	RESP.	Risultati 2023
SISTEMA DI GESTIONE	Diffondere la cultura della RS tra i fornitori	Inviare questionario a tutti i fornitori	Invio questionario a tutti i fornitori	Dicembre 2024	n. di questionari ai fornitori inviati n. di questionari ai fornitori ricevuti e valutati. n. azioni di sensibilizzazione	RES DIR	Vedi tabella sopra
		Qualificare tutti i fornitori Organizzare azioni di sensibilizzazione e promozione SA8000	Ricezione di almeno 50% dei questionari Esecuzione formazione e Verifiche Ispettive/interviste dipendenti presso fornitori ove il livello di criticità lo richieda				

COMUNICAZIONE ESTERNA E COINVOLGIMENTO DELLE PARTI INTERESSATE

MORE ONE SRL ha scelto di utilizzare il Bilancio SA8000 quale strumento di comunicazione con tutte le parti interessate ed in particolare con i clienti, fornitori, Enti e le Pubbliche Amministrazioni, in merito ai dati e alle altre informazioni riguardanti la performance aziendale in relazione ai requisiti della norma SA8000, compresi i risultati del riesame della direzione e delle attività di monitoraggio.

Si intende inviare presso tutti gli stakeholders individuati, in occasione della pubblicazione del Bilancio SA8000, a coinvolgerli in maniera più attiva e partecipativa attraverso la richiesta di compilazione di un questionario di feedback.

PARTI INTERESSATE

Documentazione	2020	2021	2022	2023
N. comunicazioni inviate	0	8	0	0
N. questionari compilati	0	8	0	0
N. Azioni di sensibilizzazione avviate	0	8	0	0

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO PREFISSATI PER IL 2024 e RISULTATI 2023

AREA SA8000	OBIETTIVO	INTERVENTI DA ATTUARE	TRAGUARDI	SCADENZA	INDICATORI	RESP.	Risultati 2023
SISTEMA DI GESTIONE	Diffondere la cultura della RS parti interessate	Invio annuale bilancio sociale e questionario feedback Pubblicazione sul sito web del Bilancio SA8000	Pubblicazione del Bilancio SA8000 sul sito web aziendale Invio lettera di presentazione e questionario alle parti interessate individuate Ricezione di almeno 50% dei questionari Esecuzione azioni di sensibilizzazione	dicembre 2024	n. di questionari inviati n. di questionari ricevuti e valutati. n. azioni di sensibilizzazione Pubblicazione su sito web aziendale	RSG DIR	Vedi tabella sopra

Comunicazione interna

In coincidenza con la emissione del Bilancio (che include il Riesame del Sistema di Gestione). È prevista una comunicazione interna diretta a dipendenti e collaboratori che informi su:

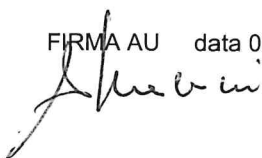
- emissione del presente bilancio
- risultati raggiunti nell'anno appena concluso
- altri eventuali risultati intermedi

Ove ritenuto necessario oppure su richiesta di dipendenti e collaboratori sarà indetta una riunione per presentare i risultati con maggior dovizia di dati e particolari

5. SOTTOSCRIZIONE DEL BILANCIO SA8000

Il presente Bilancio SA 8000 è stato approvato e sottoscritto dall'Amministratore Unico di **MORE ONE Srl**, dal Rappresentante della Direzione per la Responsabilità Sociale, e dal Rappresentante dei Lavoratori per la SA 8000.

FIRMA AU data 02-05-2024



FIRMA -RSG data 02-05-2024



FIRMA RLSA8000 data 02-05-2024

